

От работодателя:



Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 16»

/М.В.Герасимова/

«15» апреля 2022г.

М.П.

От работников:

Председатель Управляющего  
Совета МБДОУ «Детский  
сад № 16»

/Н.В.Тиунова/

«15» апреля 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16» (МБДОУ «Детский сад № 16»)

на 2022 - 2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 16» «15» апреля 2022г. (протокол № 3)

Дата вступления в силу  
«15» апреля 2022г.

Почтовый и юридический адрес организации:  
153043,г.Иваново, ул.Полка Нормандия - Неман,д.73А  
(4932)37-52-70, E-meil:dou16@ivedu.ru

Данные исполнителя: Герасимова Марина Владимировна, заведующий  
(4932)37-52-70, E-meil:dou16@ivedu.ru



1

От работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 16»

/М.В.Герасимова/

От работников:

Председатель Управляющего  
Совета МБДОУ «Детский  
сад № 16»

/Н.В.Тиунова/

1

«15» апреля 2022г.  
М.П.

«15» апреля 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16» (МБДОУ «Детский сад № 16»)

**на 2022 - 2025 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 16» «15» апреля 2022г. (протокол № 3)

Дата вступления в силу  
«15» апреля 2022г.

Почтовый и юридический адрес организации:  
153043, г. Иваново, ул. Полка Нормандия - Неман, д. 73А  
(4932)37-52-70, E-mail: dou16@ivedu.ru

Данные исполнителя: Герасимова Марина Владимировна, заведующий  
(4932)37-52-70, E-mail: dou16@ivedu.ru

## СОДЕРЖАНИЕ

№	Раздел	Страница
I	Общие положения	3-5
II	Развитие социального партнерства и участие Управляющего Совета в управлении учреждением	5-10
III	Трудовые отношения	10-17
IV	Оплата труда	17-24
V	Рабочее время и время отдыха	25-29
VI	Социальные гарантии, льготы и компенсации	29-31
VII	Охрана труда и здоровья работников	31-37
VIII	Молодежная политика	37-38
IX	Гарантии прав работников и Представителя от Управляющего Совета	38-39
X	Обязательства Представителя от Управляющего Совет	39-40
XI	Контроль за выполнением Коллективного договора	40-40
XII	Перечень и приложений к Коллективному договору	40-41

## I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2021-2024 годы (далее – Договор) заключен с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения.
- 1.2. Договор – правовой акт, основанный на Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»), Отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области (далее – Областное отраслевое соглашение), городским соглашением между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее — Соглашение).
- 1.3. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:
  - работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16» (далее – учреждение) в лице их полномочного представителя – Управляющего Совета МБДОУ «Детский сад № 16», действующего на основании Устава;
  - работодатель – образовательное учреждение в лице полномочного представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 16» Герасимовой Марины Владимировны (далее – работодатель), действующего на основании Устава.
- 1.4. Стороны согласились с тем, что:
  - 1.5.1. Договор является основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения. Заключение Договора в учреждении признается важнейшим условием для развития социального партнерства.
  - 1.5.2. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.
  - 1.5.3. Гарантии и компенсации для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора:
    - Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).
    - Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если

- иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.
- Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.
- 1.5.4. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).
- 1.5.5. Положения Соглашения и Договора, улучшающие положение работников, применяются с даты, предусмотренной Соглашением и Договором.
- 1.5.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.
- 1.5.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Договора. После получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнениями и изменениями к Договору, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работников учреждения.
- 1.5.8. Стороны социального партнерства обязаны выполнять решения по вопросам, включенным в Договор и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.
- 1.5.9. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.5.10. В январе каждого календарного года администрация и Управляющий Совет отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.
- 1.5.11. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду).
- 1.5.12. Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: один экземпляр – работодателю, один – Управляющему Совету, один – Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 1.5.13. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Управляющий Совет обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

- Текст Договора, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальном сайте учреждения.
- 1.5.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).
- 1.6. Договор (ст. 43 ТК РФ):
- 1.6.1. заключен на **три года** и вступает в силу с **«15» апреля 2022 года**;
- 1.6.2. действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;
- 1.6.3. сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;
- 1.6.4. сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности при смене формы собственности организации;
- 1.6.5. при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации; при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;
- 1.6.6. при ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Договора.
- 1.8. В случае если Стороны не заключили новый Договор на последующий период, они принимают решение о продлении действия коллективного договора (на срок не более трех лет).
- 1.9. Текст Договора, после уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также изменения и дополнения к нему, размещаются на официальном сайте учреждения.

## **II. Развитие социального партнерства и участие Управляющего Совета в управлении учреждением**

- 2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.
- 2.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления учреждением, принципов законности, демократии, информационной открытости и учёта общественного мнения, в том числе с участием Управляющего Совета.
- 2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения

- гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- 2.1.5. Обеспечивать представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес.
- 2.1.6. Совместно вести работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.
- 2.1.7. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей в работе Управляющего Совета, коллегиальных органов управления, комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников учреждения (комиссии по распределению стимулирующих выплат, по охране труда, по расследованию несчастных случаев, комиссии по трудовым спорам, по проведению СОУТ и т.д.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников (п. 3.15.ГС).
- 2.2. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются (ст. 53 ТК РФ):
- учет мнения Управляющего Совета в случаях, предусмотренных Договором, соглашениями;
  - проведение Управляющим Советом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение Управляющим Советом планов социально-экономического развития учреждения;
  - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
  - иные формы, определенные учредительными документами учреждения, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 2.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ):
- реорганизации или ликвидации учреждения;
  - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
  - подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
  - по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, учредительными документами учреждения, Договором, соглашениями.
  - Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.
- 2.4. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Управляющим Советом, аттестация работников на соответствие занимаемой должности проводится при участии

- представителей Управляющего Совета в составе аттестационной комиссии.
- 2.5. В целях контроля за выполнением Договора:
- 2.5.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы (*приложение 1, Положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Детский сад № 16»*). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.
- 2.5.2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 10-дневный срок.
- 2.5.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.
- 2.5.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.
- 2.6. Стороны договорились, что работодатель запрашивает мотивированное мнение Управляющего Совета при:
- принятии локальных нормативных актов, предусмотренных Договором (ст. 8 ТК РФ);
  - утверждении должностных инструкций работников;
  - введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
  - установлении порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
  - проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК);
  - расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
  - привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
  - установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
  - определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
  - предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
  - установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
  - привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
  - установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
  - предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
  - утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки

- компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
  - установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
  - установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
  - установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
  - введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
  - утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
  - установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
  - составлении Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
  - принятии других локально-нормативных актов, касающихся трудовых и социально-экономических прав и интересов, дополнительно предусмотренных в Договоре:
    - Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 16» (*приложение 2*)
    - Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16» (*приложение 3*).
    - Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (*приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16»*)
    - Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (*приложение 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16»*)
    - Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (*приложение 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16»*)
    - Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 16» длительного отпуска сроком

- до одного года (*приложение 4*)
- 2.7. Порядок учета мнения Управляющего Совета при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст.ст.372, 373 ТК РФ.
  - 2.8. Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК).
  - 2.9. Работодатель:
    - 2.9.1. Согласно плану-графику осуществляет награждение работников, выдвижение кандидатур на почетные звания с учетом мнения Управляющего Совета.
    - 2.9.2. Предоставляет Управляющему Совету по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности и по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными, региональными и муниципальными органами решений по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
    - 2.9.3. Способствует рассмотрению в управлении образования Администрации города Иваново вопросов обеспечения работников учреждения местами в общежитиях либо компенсации оплаты за наём и аренду жилья.
    - 2.9.4. Способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.
    - 2.9.5. Обеспечивает условия для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства.
    - 2.9.6. Заблаговременно информирует и учитывает мнение Управляющего Совета и положения настоящего Договора при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.
    - 2.9.7. Принимает меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.
    - 2.9.8. В целях обеспечения легитимности государственно-общественного управления учреждением содействует функционированию и развитию Управляющего Совета в учреждении.
    - 2.9.9. Обеспечивает участие представителей Управляющего Совета при проведении аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.
  - 2.10. Управляющий Совет :
    - 2.10.1. Выступает инициатором заключения Договора в учреждении.

- 2.10.2. Разрабатывает предложения для включения в Договор.
- 2.10.3. Осуществляет контроль за выполнением Договора.
- 2.10.4. Обеспечивает представительство Управляющего Совета учреждения в защите социально-трудовых прав и интересов работников в комиссиях учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.
- 2.10.5. Оказывает членам Управляющего Совета помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.10.6. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.
- 2.10.7. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Договор.
- 2.10.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора.
- 2.10.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.
- 2.10.10. Обеспечивает обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию, разработке планов социально-экономического развития.
- 2.10.11. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров в период действия Договора при условии выполнения взаимных обязательств.
- 2.11. Ответственность сторон социального партнерства (ст. ст. 54, 55 ТК РФ):
  - 2.11.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.
  - 2.11.2. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.
  - 2.11.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

### III. Трудовые отношения

- 3.1. Стороны совместно:
- 3.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав работников учреждения.
- 3.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.
- 3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
- 3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или по соглашению Сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ.
- 3.2.2. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.
- 3.2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:
- беременных женщин;
  - лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством;
  - лиц, не достигших 18 лет;
  - лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.
- 3.2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы

оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- 3.2.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, Договора, Устава и иных локальных актов учреждения.
- 3.2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, отраслевыми Соглашениями являются недействительными и не могут применяться.
- 3.2.7. Работники учреждения, включая заместителей руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.  
Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения Управляющего Совета.
- 3.2.8. Работодатель в соответствии с Программой, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
  - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
  - размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

- 3.2.9. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также о переводе на другую работу, не позднее, чем за два месяца до их введения и своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.  
Изменения условий допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-76 ТК РФ).
- 3.2.10. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.
- 3.3. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:
- 3.3.1. Ознакомить принимаемого работника под роспись, до подписания трудового договора, с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, должностной инструкцией, правилами по охране труда, правилами противопожарной безопасности, алгоритмом действий при ЧС, Положением о персональных данных и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).
- 3.3.2. Прием на работу оформить приказом работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- 3.3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 3.3.4. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с Управляющим Советом.
- 3.3.5. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
- 3.3.6. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Ивановской области, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера выплат стимулирующего характера, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

- 3.3.7. При принятии решения по сокращению численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками информировать Управляющий Совет не менее, чем за 2 месяца, а также информировать Управляющий Совет, Комитет по труду не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
  - увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.
- 3.3.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:
- 1) выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
  - 2) сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
  - 3) сохранить средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
  - 4) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 3.3.9. Не допускать увольнения работников:
- в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
  - предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости, не менее чем за 2 месяца.
- 3.3.10. Не допускать расторжения трудового договора:
- по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст. 261 ТК РФ);
  - по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ).
- 3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, обладают: работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии); педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - если оба супруга работают в образовательных учреждениях; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

- 3.5. Стороны согласились с тем, что в целях повышения престижа педагогических профессий работники принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди педагогических и других работников.
- 3.6. Стороны отмечают, что:
- 3.6.1. Аттестация кандидатов на должность руководителей образовательных организаций и педагогических работников проводится в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», (далее - Порядок аттестации), а также нормативными правовыми актами Департамента образования, нормативными актами учредителей муниципальных образовательных организаций.
- 3.6.2. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом образовательного учреждения.  
Представление в аттестационную комиссию на работника участие члена Управляющего Совета согласовывается.
- 3.6.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Управляющего Совета.
- 3.6.4. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.
- 3.6.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.
- 3.6.6. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 3.7.6 настоящего Договора, на педагогического работника распространяются гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.  
Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.
- 3.6.7. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же самой квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию на основании личного вклада в

развитие образования, документов, подтверждающих трансляцию педагогического опыта в межаттестационный период на уровне не ниже муниципального (проведение мастер-классов; открытых занятий; презентация педагогического опыта в рамках работы экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок; материалы, представленные для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, конкурсах профессионального мастерства) следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды, отраслевые награды, звания («Народный...», «Заслуженный...», «Почетный работник Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования Ивановской области»);
- имеющим ученые степени по профилю работы;
- подготовившим в межаттестационный период победителей, лауреатов всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 06.04.2006 № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»)
- работающим с воспитанниками творческих детских коллективов, имеющих звание «Образцовый детский коллектив Ивановской области»;
- проходящим аттестацию в третий и более раз с целью установления той же квалификационной категории по той же должности.

3.6.8. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации устанавливает заявленную квалификационную категорию (при условии подачи указанных заявлений в течение 24 месяцев со дня вынесения решения об итогах конкурса):

- победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов;
- победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов.

3.6.9. В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

3.6.10. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

3.6.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

- а) при работе по должности, по которой присвоена квалификационная

категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с Управляющим Советом на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

3.6.12. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Управляющий Совет в сфере трудовых отношений:

3.7.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда;
- обеспечением занятости работников учреждения, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- предоставлением работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

3.7.2. Принимает меры по недопущению требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7.3. Оказывает членам Управляющего Совета помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.7.4. Представляет и защищает трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам.

3.7.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите

персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

- 3.8. Работодатель обязуется неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.
- 3.9. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения и иные локальные акты учреждения.

#### **IV. Оплата труда**

- 4.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию условий труда и системы оплаты труда.
- 4.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждения Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждений регулируются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова с учетом:
  - Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год;
  - правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;
  - размера минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на 2020-2022 годы от 23.01.2020 № 1-с.
- 4.3. Стороны признают необходимость:
  - разработки и внедрения на локальном уровне системы(ем) оплаты труда, включающих четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения в целом, а также качеством оказываемых им услуг;
  - присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 4.4. Стороны считают необходимым:
  - 4.4.1. Проводить совместно мониторинг средней заработной платы работников учреждения, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей к средней заработной плате других работников учреждения. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами. По итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы(ем) оплаты труда, нормированию труда.
  - 4.4.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

- 4.4.3 В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.
- 4.5. Работодатель:
- 4.5.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.
- 4.5.2. Включает в Положение сведения об установленном учредителем предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, среднемесячной заработной платы работников учреждения.
- 4.5.3. Предусматривает в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Соглашений;
  - обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
  - применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
  - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - мнения Управляющего Совета;
  - создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в управлении образовательным учреждением, общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
  - формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
  - существенной дифференциации в размерах оплаты труда

- педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;
- продолжительности рабочего времени, либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного или отдельных выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- определения стимулирующих выплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников либо дополнительных дней отдыха за осуществление педагогическими работниками разработки рабочих программ
- обеспечения поддержки молодых педагогических кадров определяя механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

4.5.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и

- уровню квалификации (принцип адекватности);
  - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
  - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
  - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
- 4.5.5. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Конкретные размеры доплат устанавливаются соответствующим Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера, принятом с учетом мнения Управляющего Совета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (*приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 99»*).
- Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).
- 4.7. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).
- 4.8. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.10. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей и другими видами работ, не

входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относить к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных образовательных организациях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

- 4.11. Работодатель с учетом мнения Управляющего Совета может:
- 4.11.1. Устанавливать оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Договору (*приложение 6, Таблица соответствия должностей*; приложение № 1 к областному соглашению), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 4.11.2. Сохранять оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:
- длительной нетрудоспособности;
  - перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
  - длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.
- 4.11.3. Устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:
- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
  - рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения.
- 4.11.4. Сохранять работнику оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категорией в следующих случаях:
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на два года;
  - не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
  - не менее чем на один год - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого на срок до одного года.
- 4.11.5. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 4.12. Стимулирующие выплаты работникам распределяются по результатам труда (в том числе премии) Управляющим Советом по представлению руководителем учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников.
- 4.12.1. Управляющий Совет создает специальную комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам для обеспечения

- государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников, выделении материальной помощи устанавливаются соответствующими положениями.
- 4.12.2. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.
- 4.12.3. Руководитель обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.
- 4.12.4. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в том числе премий) издаются с учетом мнения Управляющего Совета в соответствии со ст. 372 ТК РФ.
- 4.13. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.
- 4.14. Оплата труда педагогических работников учреждения производится за работу в периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периодов, при условии, если работник привлекается к работе, и в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, если работник к работе не привлекается.
- 4.15. Считать наполняемость дошкольных групп, исчисляемую исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.
- 4.16. Заработная плата:
- 4.16.1. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.
- 4.16.2. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, Договором и трудовыми договорами.
- 4.16.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (интервал между датами 15 календарных дней). Выплата заработной платы производится в денежной форме на указанный лицевой счет работника в банке.  
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.16.4. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности,

- производится в дни выплаты заработной платы.
- 4.16.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Управляющего Совета (*приложение 5*).
- 4.16.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.16.7. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
- 4.16.8. Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 4.16.9. Выплата заработной платы и других видов выплат работнику производится путем перечисления на указанный работником счет в кредитной организации.  
Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).  
Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.
- 4.16.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.  
Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.
- 4.16.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).
- 4.16.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.
- 4.16.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

- 4.16.14. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.
- 4.17. Работодатель осуществляет полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.
- 4.18. Управляющий Совет:
- 4.18.1. Участвует в установлении системы оплаты труда.
- 4.18.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.
- 4.18.3. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.
- 4.18.4. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля по вопросам исполнения работодателем трудового законодательства и настоящего Договора.
- 4.18.5. Участвует в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

- 5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (*приложение 2, Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 16»*), графиком работы сотрудников Учреждения, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников учреждения (по согласованию), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
- 5.2.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.2.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).  
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.2.3. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.  
Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):
- по соглашению между работником и Работодателем;
  - по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.3. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

5.4. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогическому работнику в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
  - сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.5. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего образования) (воспитатель, учитель)».

5.6. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом

- ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.9.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Управляющего Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.9.2. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и Управляющего Совета. Оформляется приказом «Об изменении графика отпусков».
- 5.9.3. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ). Исчисление продолжительности отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.
- 5.9.4. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до 18 лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.
- 5.9.5. Работодатель представляет очередной оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых трое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию.
- 5.9.6. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.9.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по Учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 5.9.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.9.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- 5.9.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:
- в течение двух лет подряд;
  - работникам в возрасте до 18 лет;
  - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

- 5.9.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).
- 5.10. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
- 5.11. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а в день отдыха оплате не подлежит.
- 5.12. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
  - работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
  - регистрации брака – до 5 календарных дней;
  - смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- 5.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)
- 5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.
- 5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 5.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*приложение 3, Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 16» длительного отпуска сроком до одного года*).
- 5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), при условии сохранения непрерывности воспитательно-образовательного процесса. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), которые в

- рабочее время не включаются.
- 5.19. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час для всех работников организации. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
- 5.20. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
- До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников на основании Списка, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.
- 5.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
- Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.
- Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
- 5.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

## **VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

- 6.1. Работодатель:
- 6.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (*приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16»*).
- 6.1.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).

- 6.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.  
Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).
- 6.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- 6.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).
- 6.1.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК РФ).
- 6.1.7. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.
- 6.1.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.
- 6.1.9. Представляет в соответствующий орган Пенсионного фонда РФ сведения о работающих у него застрахованных лицах, в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».
- 6.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:
- 6.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.
- 6.2.2. Работодатель с учетом мнения Управляющего Совета может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее

квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.2.3. Работодатель с учетом мнения Управляющего Совета может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста,
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника аттестации и в период ее прохождения.

6.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности (в соответствии с таблицей соответствия должностей (*приложение б*)).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

6.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

## VII. Охрана труда и здоровья работников

- 7.1. Стороны совместно:
- 7.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
  - 7.1.2. Создают в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Управляющего Совета.
  - 7.1.3. Ежегодно разрабатывают План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков (*приложение 7*).
  - 7.1.4. Обеспечивают включение представителей Управляющего Совета в состав комиссии по готовности учреждения к новому учебному году.
  - 7.1.5. Содействуют проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по графику учреждения, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда.
  - 7.1.6. Осуществляют постоянный контроль за:
    - а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
    - б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждении;
    - в) обучением и проверкой знаний по охране труда не реже одного раза в три года: руководителя, его заместителей, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда.
- 7.2. Работодатель:
- 7.2.1. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
  - 7.2.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ), разработанной на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».
  - 7.2.3. Знакомит под роспись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, Планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ).
  - 7.2.4. Организует разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника, исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения Управляющего Совета.
  - 7.2.5. Организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников согласно ст. 225 ТК РФ.
  - 7.2.6. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования согласно Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 226 ТК РФ).
  - 7.2.7. Организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

- 7.2.8. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 213 ТК РФ.
- 7.2.9. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем (п. 7.3.18. ГС).  
Управляющий Совет осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации (п. 7.4.15. ГС)
- 7.2.10. Расследует с участием Управляющего Совета несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими.
- 7.2.11. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере должностного оклада.
- 7.2.12. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора, технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждении в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Представляет Управляющему Совету информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 7.2.13. Приобретает и выдает за счет собственных средств учреждения сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей (*приложение 8, 9*).  
В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника
- 7.2.14. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.  
Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

- 7.2.15. Возлагает ответственность по охране труда на должностные лица.
- 7.2.16. Обеспечивает безопасные условия труда работников, а также наличие санитарно-бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами.
- 7.2.17. Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).
- 7.2.18. Организует проведение за счет собственных средств:
- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н;
  - обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
  - обучение работников оказанию первой медицинской помощи.
- 7.2.19. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 7.2.20. Обеспечивает выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.
- 7.2.21. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 7.2.22. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год и на плановый период.
- 7.2.23. Обеспечивает учреждение аптечкой для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России № 169н от 05.03.2011 «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам».
- 7.3. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:
- 7.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также

- применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с законодательством.
- 7.3.2. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.3.3. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.  
Вновь назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003.
- 7.3.4. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 7.3.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности.  
В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.
- 7.3.6. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 7.3.7. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 7.3.8. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством:
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (*приложение 10*);
  - доплату к тарифной ставке (окладу) по перечню профессий и должностей.
  - Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсаций осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.
- 7.3.9. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с Управляющим Советом вопросов выполнения Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.
- 7.3.10. Содействие техническим инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении

- контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 7.3.11. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.
- 7.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:
- 7.4.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.
- 7.4.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105.
- 7.4.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
- 7.4.4. Снижать нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- 7.4.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.
- 7.5. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:
- 7.5.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163.
- 7.5.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 года № 7.
- 7.5.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).
- 7.5.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 7.5.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.
- 7.6. Управляющий Совет:
- 7.6.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в учреждении.
- 7.6.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы по охране труда и профилактике несчастных случаев, повреждения здоровья работников на производстве.
- 7.6.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на

- производстве.
- 7.6.4. Иницирует внесение изменений и дополнений в раздел «Охрана труда и здоровья» в Договор.
  - 7.6.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.
  - 7.6.6. Защищает права и законные интересы членов коллектива по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.
  - 7.6.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, Договором.
  - 7.6.8. Оказывает консультативную помощь членам коллектива в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.
  - 7.6.9. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда не по вине работника.
  - 7.6.10. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда.
  - 7.6.11. Информировывает работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
  - 7.6.12. Участвует в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных Договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

### **VIII. Молодежная политика**

- 8.1. Стороны совместно:
  - 8.1.1. Считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной политики в учреждении:
    - проведение работы с молодежью с целью адаптации и закрепления их в учреждении;
    - содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
    - привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;
    - развитие творческой и социальной активности молодежи;
    - обеспечение их правовой и социальной защищенности.
  - 8.1.2. Содействуют созданию и работе Совета молодых специалистов в учреждении.
- 8.2. Работодатель:
  - 8.2.1. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий», подпрограммой «Поддержка молодых специалистов» молодым специалистам выплачивает:
    - единовременные муниципальные выплаты компенсационного

- характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации;
- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг.
- 8.2.2. Способствует оказанию помощи молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.
- 8.2.3. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.
- 8.2.4. Содействует повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.
- 8.2.5. Создает условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов.
- 8.3. Управляющий Совет:
- 8.3.1. Вносит предложения администрации учреждения по вопросам защиты трудовых прав и социальной поддержки молодежи.
  - 8.3.2. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.
  - 8.3.3. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.
  - 8.3.4. Способствует участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях различного уровня.

## **IX. Гарантия прав работников и Представителя от Управляющего Совета**

9.1. Работники наделяют Представителя от Управляющего Совета (далее Представитель) правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

9.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

9.2.3. Предоставлять Представителю информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

9.2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представителя в соответствии с Трудовым законодательством РФ и Договором.

9.2.5. Сотрудничать с Представителем, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

9.2.6. Учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

9.2.7. В недельный срок со дня получения от Представителя

требования об устранении выявленных нарушений по Договору сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

## **Х. Обязательства Представителя**

Представитель обязуется:

10.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

10.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой дисциплины.

10.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

10.4. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы и в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

10.5. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

10.6. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

10.7. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда, в решении вопросов охраны труда.

10.8. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

10.9. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата работников.

10.10. Защищать права и законные интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью при исполнении ими трудовых обязанностей.

10.11. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы в области охраны труда.

## **XI. Контроль за выполнением Договора**

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также Комитетом по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

9.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных

переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

- 9.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.4. Споры, возникающие между Сторонами Договора при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

## **Х. Перечень приложений к Коллективному договору**

### **Приложения к Коллективному договору:**

1. Положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Детский сад № 16» (приложение 1).
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 16» (приложение 2).
3. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16» (приложение 3).
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 16» длительного отпуска сроком до одного года (приложение 4).
5. Форма расчетного листка (приложение 5).
6. Таблица соответствия должностей (приложение 6).
7. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков (приложение 7).
8. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 8).
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатно мыла, смывающих и(или) обезвреживающих средств (приложение 9).
10. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение 10).

### **Приложения к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16»:**

1. Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (приложение 1).
2. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (приложение 2).
3. Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 16» (приложение 3).

